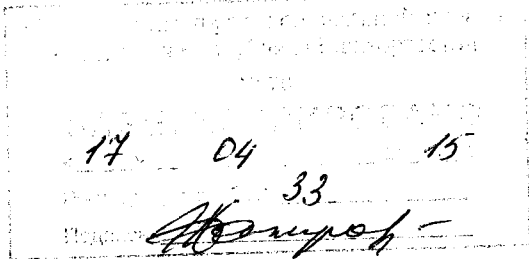


Согласован  
Регистрационный № 34  
отдел труда МТ и СЗН РБ

по Советскому району г.Уфы  
Г.З. Назирова  
«27» апреля 2015 года.

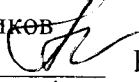


Утвержден  
решением собрания трудового коллектива  
государственного казенного учреждения  
Республиканский центр  
социальной поддержки населения

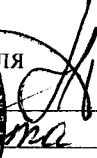
«30» марта 2015 года.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения  
Республиканский центр  
социальной поддержки населения  
на 2015 – 2017 годы

От работников   
Р.И. Агиев  
«30» марта 2015 года.



  
Н.А. Калмацкий  
«30» марта 2015 года.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении Республиканский центр социальной поддержки населения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:  
Работодатель – государственное казенное учреждение Республиканский центр социальной поддержки населения в лице директора Калмацкого Николая Алексеевича, и Работники в лице представителя, председателя Совета трудового коллектива ГКУ Республиканский центр социальной поддержки населения (далее - Учреждение).

1.3. Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующих стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;

- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Совет трудового коллектива единственным представителем интересов Работников, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом РФ, интересы всех Работников.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Советом трудового коллектива.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников.

1.7. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенных Сторонами.

1.8 Договор заключен на три года и вступает в силу с 01 января 2014 г. За три месяца до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.9 Все условия Договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на филиалы и иные обособленные структурные подразделения Учреждения.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

## СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### **Работодатель имеет право:**

- 2.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 2.3. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.4. требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 2.5. привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 2.6. принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- 2.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### **Работодатель обязуется:**

- 2.8. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2.9. добиваться успешной деятельности организации повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень Работников, не допускать случаев оплаты заработной платы ниже величины минимального размера оплаты труда работников;
- 2.10. организовать систематическую работу повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ;
- 2.11. принимать локальные нормативные акты по социально-экономическим и трудовым вопросам с учетом мнения Совета трудового коллектива, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Договором;
- 2.12. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям гигиены, охраны труда и экологической безопасности;
- 2.13. предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.14. проводить профессиональную подготовку, повышение квалификации Работников;
- 2.15. проводить аттестацию для определения уровня профессиональной подготовки, объективной оценки профессиональной деятельности Работника, определения его соответствия занимаемой должности;
- 2.16. обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- 2.17. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 2.18. представлять соответствующим органам по труду необходимую информацию для контроля выполнения коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения запроса.
- 2.19. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.20. сотрудничать с Советом трудового коллектива в рамках установленных Правил внутреннего трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников;

2.21. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.22. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.30. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.24. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.25. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Работник имеет право на:**

2.23. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.24. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.25. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.26. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.27. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.28. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.29. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.30. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.31. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.32. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Работник обязуется:**

2.33. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.34. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.35. соблюдать трудовую дисциплину;

2.36. выполнять установленные нормы труда;

2.37. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.38. бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

2.39. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей,

сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, работнику производится доплата до 50 % должностного оклада с учетом выплат стимулирующего характера (ст.151 ТК РФ).

**Работодатель обязуется:**

3.2. обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда;

3.3. оплачивать труд Работников на основе «Положения об оплате труда работников Государственного учреждения Республиканский центр социальной поддержки населения», утвержденного приказом № 41 от 31.12.2013 года, включающего размеры тарифных должностных окладов;

3.4. выплачивать стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников Государственного учреждения Республиканский центр социальной поддержки населения, утвержденного приказом № 44 от 31.12.2013 года);

3.5. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, в соответствии с «Положением об оплате труда работников Государственного учреждения Республиканский центр социальной поддержки населения», утвержденного № 41 от 31.12.2013 года.

3.6. оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере с учетом выплат стимулирующего характера (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

3.7. заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевой счет работника в банке: 20-го числа текущего месяца заработная плата за первую половину месяца, 5-го числа следующего месяца – окончательный расчет. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

3.7.1. выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ;

3.8. производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты в срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.9. производить повышение уровня заработной платы и ее индексации в сроки и порядке, предусмотренные законодательством;

3.10. начислять районный коэффициент на полный заработок без ограничений за исключением носящих разовый характер;

3.11. для работников Учреждения (филиала Учреждения) в соответствии с пунктом 7.3.1. Положения об оплате труда, устанавливать ежемесячную надбавку, имеющим стаж непрерывной работы:

- \* от трех до пяти лет – 20%;
- \* свыше пяти лет – 30%.

Исчисление стажа для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении (филиале Учреждения) осуществляется в соответствии с разделом 9 Положения об оплате труда работников.

#### 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

**Работодатель обязуется:**

4.2. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме;

4.3. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

4.4. заключать срочные трудовые договоры с принимаемыми вновь работниками только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, по основаниям, предусмотренным ст.59 ТК РФ;

4.5. выполнять условия заключенных трудовых договоров;

4.6. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества Работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде;

4.7. рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, ее подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда совместно с Советом трудового коллектива;

4.8. в письменной форме сообщать Совету трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, а в случае, если

решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению Работников, соответственно, не позднее, чем за 3 месяца.

4.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.1. Режим рабочего времени устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка ГКУ Республиканский центр социальной поддержки населения, утвержденным приказом №1/1 от 09.01.2014 г.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю, а для женщин, работающих в сельской местности, не более 36 часов в неделю.

5.3. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

\* на один час – для всех Работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется для следующих категорий работников:

- работающие инвалиды - не менее 30 календарных дней;
- несовершеннолетние работники – не менее 31 календарного дня.

5.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день установлен для всех работников Учреждения.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается до пяти календарных дней.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются Работники, имеющие несовершеннолетних детей.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-участникам Великой Отечественной войны, в т.ч. приравненные к ним – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников по письменному заявлению предоставлять отпуск до 5 календарных дней, в том числе с сохранением заработной платы – 3 рабочих дня, без сохранения заработной платы – 2 дня.

5.13. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.14. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, возмещаются расходы по проезду, а также сохраняется средняя заработная плата (в случае совпадения времени командировки с выходными, праздничными днями оплата производится также из расчета среднего заработка).



Расходы, связанные с проживанием вне места жительства и суточные, возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

В порядке исключения Работодатель может разрешить производить дополнительные выплаты работникам по их заявлению, связанные с командировками сверх норм за счет экономии по сметам.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях учреждения.

Предоставляет средства связи, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств Работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов Совета трудового коллектива за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов контроля в установленные законами сроки.

**Работодатель обязуется:**

6.3. разрабатывать и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.4. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

6.5. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.6. участвовать на паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.7. создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда;

6.8. организовывать экологические субботники;

6.9. отстранять от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

Работнику, отстраненному от работы на законных основаниях, заработная плата за время отстранения не начисляется;

6.10. проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;

6.11. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда;

6.12. выдавать своевременно и бесплатно спец.одежду, обувь и др.средства индивидуальной защиты работникам, которым по должности они предусмотрены.

6.13. Обеспечить:

-систематическое пополнение аптечек первой медицинской помощи в подразделениях учреждения;

-работу комнат приема пищи и бытовых помещений в соответствии с действующими санитарными нормами;

- условия и охрану труда женщин.

#### **Работник обязан:**

6.14. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.15. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.16. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте;

6.17. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.18. принимать участие в экологических субботниках;

6.19. соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка;

6.20. соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности;

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

#### **Работодатель обязуется:**

7.1. Своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования РФ, Пенсионный фонд РФ, фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование в размерах, установленных законодательством.

7.2. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже работы и заработной платы работников для государственного пенсионного обеспечения, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации, в том числе дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии.

7.3. Оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

7.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, в том числе и по личному составу;

7.5. Оказывать материальную помощь работникам за счет экономии фонда оплаты труда:

- в связи со смертью близких родственников;

- единовременное поощрение в связи с праздничными и юбилейными датами (50 и 55 – для женщин, 50 и 60 лет - для мужчин);

- в связи с рождением ребенка;

- в связи со стихийными бедствиями и другими чрезвычайными обстоятельствами;

В случае смерти работников (в том числе бывших работников, вышедших на пенсию) оказывать единовременную материальную помощь его близким родственникам, и в иных случаях по усмотрению Работодателя за счет экономии фонда оплаты труда.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении обязательств, предусмотренных настоящим договором несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не вправе в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по соглашению сторон.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

Гарантии, предусмотренные коллективным договором, закладываются в финансовом плане и реализуются за счет собственных средств Учреждения.

Стороны подтверждают реальность выполнения принятых обязательств и несут ответственность за выполнение положений договора.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его в согласованном порядке, формах и сроках.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

8.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

8.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8.4. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

8.5. Коллективный договор принят на общем собрании работников государственного казенного учреждения Республиканский центр социальной поддержки населения.

на 12 (двенадцати) листах  
Директор РЦСПН  
И.А. Калмацкий  
*И.А. Аршев*



Согласован  
Регистрационный № \_\_\_\_\_  
отдел труда МТ и СЗН РБ

по Советскому району г.Уфы  
\_\_\_\_\_ Г.З. Назирова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Утвержден  
решением собрания трудового коллектива  
государственного казенного учреждения  
Республиканский центр  
социальной поддержки населения

« 25 » декабря 2015 года.

Министерство труда и социальной защиты  
населения Республики Башкортостан

№ 70

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

« 31 » \_\_\_\_\_ 20 15 г.

Регистрационный № \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

## Изменения и дополнения в коллективный договор

государственного казенного учреждения  
Республиканский центр  
социальной поддержки населения  
на 2015 – 2017 годы

От работников \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Р.И. Агиев  
« 26 » декабря 2015 года.

От \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Н.А. Калмацкий  
2015 года.

Внести изменения и дополнения в коллективный договор.

В разделе 1. «Общие положения»

в пункте 1.2. название Учреждения «ГКУ Республиканский центр социальной поддержки населения» исправить на «государственное казенное учреждение Республиканский центр социальной поддержки населения»

В разделе 2. «Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений»

- п. 2.6. изложить в следующей редакции:

Работодатель имеет право «принимать локальные нормативные акты;».

В разделе 3. «Оплата труда»:

- п. 3.3. изложить в следующей редакции:

«оплачивать труд Работников на основе «Положения об оплате труда работников Государственного учреждения Республиканский центр социальной поддержки населения», утвержденного приказом № 41 от 31.12.2013 года (далее – Положение об оплате труда), включающего размеры тарифных должностных окладов;»;

- п. 3.5. изложить в следующей редакции:

«при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, в соответствии с Положением об оплате труда;»;

- п. 3.6. дополнить словами «по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.»

- п. 3.7. изложить в следующей редакции:

«заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевой счет работника в банке в календарные числа, определенные п. 8. (абз. 3) Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных приказом от 09.01.2014 № 1/1. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня»;

- п. 3.7.1. изложить в следующей редакции:

«выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц в предшествующий выдаче заработной платы день.»

- п. 3.11. изложить в следующей редакции:

«для работников Учреждения (филиала Учреждения) в соответствии с Положением об оплате труда, устанавливать ежемесячную надбавку, имеющим *стаж работы*:

- от трех до пяти лет – 20%;

- свыше пяти лет – 30%.».

В разделе 5. «Рабочее время и время отдыха»:

- п. 5.1. изложить в следующей редакции:

«Режим рабочего времени устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка государственного казенного учреждения Республиканский центр социальной поддержки населения», утвержденными приказом № 1/1 от 09.01.2014 г.»;

- в п. 5.7. фразу «Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается до пяти календарных дней» продолжить словами «..., согласно «Перечню должностей с ненормированным рабочим днем, дающим право на дополнительный отпуск» (Приложение 1).» и далее «Дополнительный отпуск может быть суммирован с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производить в пределах фонда оплаты труда.»;

- п. 5.12. в части предоставления работникам *отпуска без сохранения заработной платы* при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников изложить в следующей редакции:

«- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родителей, детей, бабушек, дедушек, внуков, полнородных и неполнородных (имеющих общих отца или мать) братьев и сестер, усыновителей и усыновленных), члена семьи (супруга (супруги)) по письменному заявлению предоставлять отпуск до пяти календарных дней.»

- в п. 5.14. второй абзац дополнить словами «(кроме однодневных командировок)» изложив:

«Расходы, связанные с проживанием вне места жительства и суточные (кроме однодневных командировок), возмещаются работнику...».

В разделе 7. «Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями»

- исключить из п. 7.1. слова «фонд занятости населения»;

- исключить из последнего абзаца п. 7.5. слова «(в том числе бывших работников, вышедших на пенсию)», изложив его в следующей редакции:

«В случае смерти работников оказывать единовременную материальную помощь его близким родственникам, и в иных случаях по усмотрению Работодателя за счет экономии фонда оплаты труда.»

- ввести п. 7.6. «Проводить мероприятия, приуроченные ко Дню пожилых людей (1 октября) для бывших работников, вышедших на пенсию, и действующих сотрудников, достигших пенсионного возраста (рассылка поздравительных открыток, вручение памятных сувениров, организация чаепитий и др.).»

Раздел 6. «Охрана труда».

Ввести после пункта 6.2. «Работодатель обеспечивает...» пункт 6.3. «Специалист по охране труда с учетом предложений руководителей филиалов ежегодно разрабатывает план мероприятий по улучшению условий охраны труда, который является приложением к коллективному договору (Приложение 2)».

В связи с введением указанного выше пункта 6.3. изменить нумерацию по разделу: после фразы «Работодатель обязуется:» продолжить нумерацию с пункта 6.4. «разрабатывать и утверждать Правила и инструкции по охране труда;» и далее считать пункты:

- |                         |                          |                          |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - 6.4. – пунктом 6.5.;  | - 6.10. – пунктом 6.11.; | - 6.16. – пунктом 6.17.; |
| - 6.5. – пунктом 6.6.;  | - 6.11. – пунктом 6.12.; | - 6.17. – пунктом 6.18.; |
| - 6.6. – пунктом 6.7.;  | - 6.12. – пунктом 6.13.; | - 6.18. – пунктом 6.19.; |
| - 6.7. – пунктом 6.8.;  | - 6.13. – пунктом 6.14.; | - 6.19. – пунктом 6.20.; |
| - 6.8. – пунктом 6.9.;  | - 6.14. – пунктом 6.15.; | - 6.20. – пунктом 6.21.  |
| - 6.9. – пунктом 6.10.; | - 6.15. – пунктом 6.16.; |                          |

В пункте 6.11. вместо фразы «проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;» принять редакцию «проводить специальную оценку условий труда;».

В пункте 6.13. вместо фразы «выдавать своевременно и бесплатно спец. одежду, спец. обувь и др. средства индивидуальной защиты работникам, которым по должности они предусмотрены;» принять редакцию «выдавать своевременно и бесплатно спец. одежду, спец. обувь и др. средства индивидуальной защиты работникам в соответствии с действующими типовыми нормами;».

Пункт 6.14. «Работодатель обязуется обеспечить...» после фразы «- условия и охрану труда женщин.» дополнить фразой «- выполнение плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.»

Перечень должностей  
с ненормированным рабочим днем, дающим право на дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность отпуска (календарных дней)
<b>1. Должности категории «руководители»</b>		
1.1.	Заместитель директора	5
1.2.	Директор филиала	5
1.3.	Заместитель директора филиала	4
1.4.	Главный бухгалтер Apparата и главный бухгалтер филиала	5
1.5.	Заместитель главного бухгалтера Apparата	3
1.6.	Начальник отдела, начальник отдела обособленного структурного подразделения филиала	3
1.7.	Заместитель начальника отдела, заместитель начальника отдела обособленного структурного подразделения филиала	3
1.8.	Заведующий сектором	3
1.9.	Заведующий хозяйством	3
1.10.	Главный специалист (эксперт, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, инженер-программист отдела, сектора)	3
<b>2. Должности категории «специалисты»</b>		
2.1.	Ведущий специалист (эксперт, экономист, бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам, инженер-программист (программист))	3
2.2.	Специалист отдела, делопроизводитель	3
2.3.	Юрисконсульт	3
<b>3. Профессия рабочих</b>		
3.1.	Водитель	4



## План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2016 год

№ п п	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственный за исполнение
1	Организация обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов	по мере необходимости, 1 раз в 3 года	Начальник АХО специалист по охране труда
2	Разработка проектов инструкций по охране труда	по мере необходимости	Специалист по охране труда
3	Приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	июнь 2016 г.	Начальник АХО
4	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	июнь 2016 г.	Начальник АХО

Адресно,  
процедуровано  
на 5 л.

*Р. (А. И. И.)*  
Государственное казенное учреждение  
Республиканский центр социальной  
поддержки населения  
ИНН 0278206808 / ОГРН 027801001